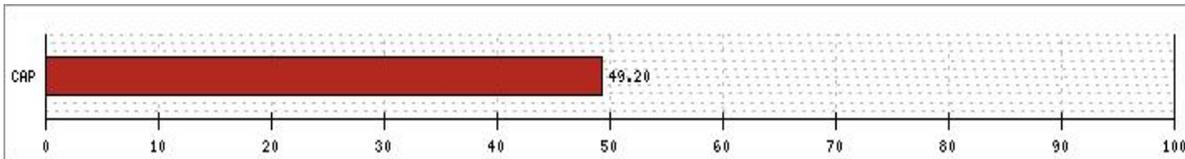


No. Identificación :	42381363
Nombres :	GRETHEL CELESTE
Apellidos :	CARMELO CHAVEZ
Dirección :	CONDOMINIO LA LOMA S/N ALTO LARAN
Teléfono :	
Celular :	987817611
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	CASADO
Área de Estudio :	ADM. DE EMPRESAS
Escolaridad :	TECNICO
Fecha de Nacimiento :	1984-04-15



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **fuerte brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados no hablan mal de la persona, pero indican que sus competencias muy probablemente no son lo que el puesto requiere y posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

**NO ES RECOMENDABLE para:**

- a) Su contratación si se trata de un proceso externo de selección
- b) Su reubicación si se trata de un proceso interno para un cargo para el cual se esté considerando al evaluado.

El evaluado puede **no ser competente** en los siguientes aspectos relacionados a su contexto laboral:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvuelve el oficio u ocupación.
- Las unidades de competencia asociadas al perfil.
- El contexto de competencia, referido a las condiciones y situaciones bajo las cuales el candidato debe demostrar capacidad para ejecutar una determinada tarea.
- Desempeñar las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

Es importante tener en cuenta que, el perfil ocupacional basado en competencias responde a una lógica de oficios más que a actividades o tareas aisladas, teniendo de este modo un valor agregado para el ámbito de la formación profesional, capacitación y gestión de recursos humanos en la empresa.

También vale la pena revisar que el perfil de cargo esté bien definido, ya que si varias personas sacan un nivel así de bajo, podría significar que el perfil de cargo no refleje la realidad.

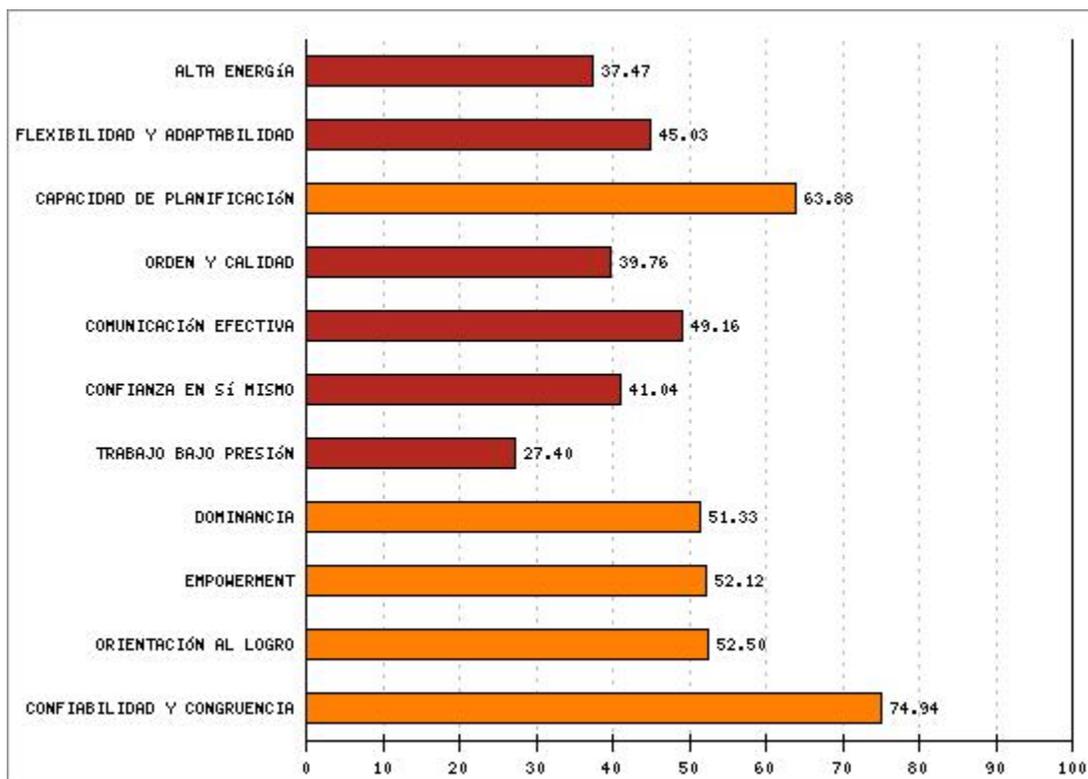
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1 ACTITUDINALES	3.11	7.50
2 ADMINISTRATIVAS	4.15	8.00
3 COMUNICACIONALES	3.44	7.00
4 EMOCIONALES	2.67	8.00
5 LIDERAZGO	4.16	8.00
6 VALORES	6.00	8.00

### JDA MAESTRO/SODIMAC ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ALTA ENERGÍA	2.62	7.00	37.47%
2 FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD	3.60	8.00	45.03%
3 CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN	5.11	8.00	63.88%
4 ORDEN Y CALIDAD	3.18	8.00	39.76%
5 COMUNICACIÓN EFECTIVA	3.44	7.00	49.16%
6 CONFIANZA EN SÍ MISMO	2.87	7.00	41.04%
7 TRABAJO BAJO PRESIÓN	2.47	9.00	27.40%
8 DOMINANCIA	4.11	8.00	51.33%
9 EMPOWERMENT	4.17	8.00	52.12%
10 ORIENTACIÓN AL LOGRO	4.20	8.00	52.50%
11 CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA	6.00	8.00	74.94%



### JDA MAESTRO/SODIMAC ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### ALTA ENERGÍA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.62 **Porcentaje:** 37.47%

Se trata de la habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos, sin que por esto se vea afectado su nivel de actividad.

##### Nivel en desarrollo.-

Muestra cierta dificultad en trabajar eficazmente en diferentes situaciones cambiantes o con participantes muy diversos. Prefiere trabajar con pocas personas y en eventos sociales mantener un perfil bajo. Podría trabajar en jornadas muy extensas siempre y cuando sea por algo que le interese.

#### FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.60 **Porcentaje:** 45.03%

Facilidad para adaptarse de manera rápida, adecuada y eficaz a los cambios. Capacidad para trabajar dentro de cualquier contexto.

##### Nivel en desarrollo.-

Se le dificulta aceptar de buen modo las disposiciones de cambio, pero podría adaptarse y ser flexible cuando es sumamente necesario. Requiere de herramientas que le apoyen en el cambio y toda la información al respecto.

#### CAPACIDAD DE PLANIFICACIÓN

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 5.11 **Porcentaje:** 63.88%

Es la capacidad de determinar claramente las metas y prioridades de su tarea, área y proyecto; estipulando la acción, los plazos y los recursos requeridos.

##### Nivel desarrollado.

Demuestra la capacidad de coordinar uno o varios procesos simultáneos, dejando claramente establecida la manera de controlar, hacer seguimiento y evaluar cada uno de ellos, evitando así los posibles errores. Aunque, a veces no tome en cuenta todos los detalles.

#### ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.18 **Porcentaje:** 39.76%

Es la preocupación continua por comprobar y controlar el trabajo y la información. Implica también una insistente necesidad de entregar las tareas verificando la calidad de las mismas.

##### Nivel en desarrollo.-

Conoce las normas y procesos a seguir en su trabajo o área laboral y a veces los cumple con nivel de orden y calidad requerido. No siempre realiza un trabajo ordenado y a tiempo. Si se plantea estándares y metas de alto nivel se podría esforzar cada vez más por desarrollar orden y calidad de sus labores.

#### COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.44 **Porcentaje:** 49.16%

Es la capacidad para comprender y expresar mensajes, ideas o palabras de manera clara y efectiva, ya sea verbalmente o de forma escrita.

**Nivel en desarrollo.-**

Es capaz de comunicarse de manera algo efectiva tanto en forma oral o escrita. A veces, puede tener malos entendidos ya que no siempre logra comunicar bien sus mensajes.

## CONFIANZA EN SÍ MISMO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.87 **Porcentaje:** 41.04%

Es el convencimiento de que uno es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema.

**Nivel en desarrollo.-**

Podría enfrentar situaciones difíciles si así lo requieren, pero con algo de temores e inseguridad. Se muestra seguro al momento de dar su opinión pero solamente cuando se encuentra en un grupo de confianza. Le falta motivación para asumir retos.

## TRABAJO BAJO PRESIÓN

**Valor Requerido:** 9.00 **Valor Obtenido:** 2.47 **Porcentaje:** 27.40%

Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

**Nivel poco desarrollado.-**

Muestra poca eficiencia para trabajar bajo presión. Prefiere desenvolverse en ambientes tranquilos en los cuales no tenga que reaccionar de forma ágil y rápida a situaciones nuevas. Es probable que muestre un bajo autocontrol ya que encuentra que las situaciones difíciles lo tensionan y disminuyen su capacidad de desempeñarse eficientemente.

## DOMINANCIAS

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.11 **Porcentaje:** 51.33%

Es el deseo de sobresalir e imponerse física, emocional o intelectualmente dentro de un grupo social. Se asocia con la autoridad o el poder sobre otros.

**Nivel en desarrollo.-**

Elabora una argumentación incompleta, basada en su perspectiva, conocimientos y experiencia. Tiene cierta dificultad en imponer sus deseos en otros, pero a veces, lo logra. Ocasionalmente sus ideas no son tomadas en cuenta. Requiere de apoyo para salirse con la suya.

## EMPOWERMENT

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.17 **Porcentaje:** 52.12%

Habilidad para aprovechar la diversidad de los miembros de un equipo y delegarles actividades en función de los talentos de cada uno, logrando un valor añadido más alto dentro de la organización.

**Nivel en desarrollo.-**

Podría fijar de manera regular los objetivos de desempeño y asignar responsabilidades a sus colaboradores (no toma mucho en cuenta las habilidades y conocimientos de cada uno). Tiene dudas a la hora de delegar trabajos o lo hace sin un análisis previo.

## ORIENTACIÓN AL LOGRO

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.20 **Porcentaje:** 52.50%

Es la capacidad para actuar con velocidad y sentido de urgencia cuando son necesarias decisiones importantes para cumplir con objetivos estratégicos, evidenciando una motivación muy fuerte para hacerlo.

**Nivel en desarrollo.-**

A veces no logra alcanzar los objetivos establecidos a pesar de demostrar cierto entusiasmo. Le hace falta mayor perseverancia para motivar a su equipo de trabajo hacia el mejoramiento y calidad del servicio.

---

## CONFIABILIDAD Y CONGRUENCIA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 6.00 **Porcentaje:** 74.94%

Determina la existencia de congruencia entre las acciones, comportamientos y el discurso.

**Nivel desarrollado.-**

Procura ser realista y honesto. Establece relaciones interpersonales basadas en el respeto y la confianza mutua. Existe algo de congruencia entre sus acciones, comportamientos y su discurso. Asume la responsabilidad ante sus propios errores y está comprometido con la honestidad en cada aspecto de su comportamiento.

---

